

**budowanie zespołu:
rekrutacja, weryfikacja, selekcja,
partnerzy zewnętrzni
i zarządzanie procesami**

Róża Szafranek
Founder & CEO HR Hints
Founder & CEO Culturivy® Institute



Czym jest Akademia VC

Akademia VC łączy profesjonalne i instytucjonalne podmioty tworzące rynek Venture Capital w Polsce z zespołami zarządzającymi poszukującymi doświadczonych ekspertów w dziedzinie funduszy alternatywnych.

Wspólnie stworzymy platformę do wymiany doświadczeń i wspierania inicjatyw ustawodawczych w zakresie alternatywnych funduszy inwestycyjnych w Polsce.

Partnerzy Akademii VC i nasze cele

- ▶ **Partnerzy** Akademii VC to podmioty profesjonalne oraz instytucjonalne tworzące rynek VC w Polsce od chwili wejścia do polskiego porządku prawnego regulacji dotyczących Alternatywnych Spółek Inwestycyjnych.
- ▶ **Naszym celem** jest współtworzenie platformy do wymiany praktycznych doświadczeń, dostarczanie okresowych szkoleń dla zarządzających ASI i wspieranie inicjatyw ustawodawczych w zakresie rynku VC w Polsce.
- ▶ Wspólnie stworzymy platformę do **wymiany doświadczeń i wspierania inicjatyw** ustawodawczych w zakresie alternatywnych funduszy inwestycyjnych w Polsce.

Akademia.VC



Pełen plan szkoleń dostępny na:
akademia.vc/szkolenia

 Zarejestruj się

Akademia.VC



Kolejne najbliższe szkolenie

Ustawa o sygnalistach – nowy obowiązek dla ASI



Kiedy: **11.09.2024, godz. 10:00**

Gdzie: **online**



Akademia.VC

hr  hints

A później moje szkolenie

**Kultura organizacyjna – jak ją mierzyć
oraz jak powinna wpływać na
efektywność i wyniki biznesu**



Kiedy: **30.09.2024, godz. 10:00**

Gdzie: **online**





**jestem Róża,
robię wszystko, co wiąże się
z ludźmi w pracy**



jestem Róża, robię wszystko, co wiąże się z ludźmi w pracy

— founder “Skutecznego Rekrutera” (exit 2018) i lead europejskich oddziałów Shoprunnera (exit 2021), dziś founder i CEO HR Hints i Culturivy® Institute,



jestem Róża, robię wszystko, co wiąże się z ludźmi w pracy

- founder “Skutecznego Rekrutera” (exit 2018) i lead europejskich oddziałów Shoprunnera (exit 2021), dziś founder i CEO HR Hints i Culturivy® Institute,
- HR Hints: zewnętrzne działy HR (rekrutacja i budowanie procesów i efektywna kultura organizacyjna),



jestem Róża, robię wszystko, co wiąże się z ludźmi w pracy

- founder “Skutecznego Rekrutera” (exit 2018) i lead europejskich oddziałów Shoprunnery (exit 2021), dziś founder i CEO HR Hints i Culturivy® Institute,
- HR Hints: zewnętrzne działy HR (rekrutacja i budowanie procesów i efektywna kultura organizacyjna),
- Culturivy® Institute: metoda, książka “Culturivy: The Power of Changing a Workplace”, (premiera w USA - 2023), Masterclass,



jestem Róża, robię wszystko, co wiąże się z ludźmi w pracy

- founder “Skutecznego Rekrutera” (exit 2018) i lead europejskich oddziałów Shoprunnera (exit 2021), dziś founder i CEO HR Hints i Culturivy® Institute,
- HR Hints: zewnętrzne działy HR (rekrutacja i budowanie procesów i efektywna kultura organizacyjna),
- Culturivy® Institute: metoda, książka “Culturivy: The Power of Changing a Workplace”, (premiera w USA - 2023), Masterclass,
- 150+ firm w ciągu 3 lat, w tym spółki VC-backed, VC same w sobie i portfolia startupowe funduszy.

po co to robimy?

- bo błąd w rekrutacji za dużo (9-24x wynagrodzenie) kosztuje

po co to robimy?

- bo błąd w rekrutacji za dużo (9-24x wynagrodzenie) kosztuje
- bo nie chodzi o samego kandydata (dostawcę), ale też o to, jak go zweryfikujemy

po co to robimy?

- bo błąd w rekrutacji za dużo (9–24x wynagrodzenie) kosztuje
- bo nie chodzi o samego kandydata (dostawcę), ale też o to, jak go zweryfikujemy
- bo żeby coś zrozumieć, trzeba to nazwać, a żeby to nazwać, trzeba właściwie postawić pytanie.

**na jakim jesteście etapie
budowania zespołów
Waszych i Waszych spółek?**

zamiast agendy

1. jak nasz mózg przeszkadza nam dobrze budować zespoły?
2. skąd wiemy, kogo szukamy?
3. jak będziemy to sprawdzać?
4. jak prowadzimy rozmowy weryfikujące?
5. jak zadajemy pytania w rekrutacji?
6. jak unikamy błędów?

1. jak nasz mózg przeszkadza nam dobrze budować zespoły?



inżynier Mamoń – a my jesteśmy jak on:
“najbardziej lubimy te piosenki, które już znamy”

jak nasz mózg przeszkadza nam dobrze budować zespoły?

- "BRANDOZA"

jak nasz mózg przeszkadza nam dobrze budować zespoły?

- "BRANDOZA"
- tzw. GOTOWY PRACOWNIK

jak nasz mózg przeszkadza nam dobrze budować zespoły?

- "BRANDOZA"
- tzw. GOTOWY PRACOWNIK
- EFEKT XERO

jak nasz mózg przeszkadza nam dobrze budować zespoły?

- "BRANDOZA"
- tzw. GOTOWY PRACOWNIK
- EFEKT XERO
- EFEKT AUREOLI

jak nasz mózg przeszkadza nam dobrze budować zespoły?

- "BRANDOZA"
- tzw. GOTOWY PRACOWNIK
- EFEKT XERO
- EFEKT AUREOLI
- KŁĄTWA WIEDZY

jak nasz mózg przeszkadza nam dobrze budować zespoły?

- "BRANDOZA"
- tzw. GOTOWY PRACOWNIK
- EFEKT XERO
- EFEKT AUREOLI
- KLĄTWA WIEDZY
- SAMODZIELNE (!) REKRUTOWANIE ZNAJOMYCH i RODZINY

jak nasz mózg przeszkadza nam dobrze budować zespoły?

- "BRANDOZA"
- tzw. GOTOWY PRACOWNIK
- EFEKT XERO
- EFEKT AUREOLI
- KLĄTWA WIEDZY
- SAMODZIELNE (!) REKRUTOWANIE ZNAJOMYCH I RODZINY
- "JAK JEST DOBRY, TO PRZYJDZIE"

jak nasz mózg przeszkadza nam dobrze budować zespoły?

- "BRANDOZA"
- tzw. GOTOWY PRACOWNIK
- EFEKT XERO
- EFEKT AUREOLI
- KLĄTWA WIEDZY
- SAMODZIELNE (!) REKRUTOWANIE ZNAJOMYCH I RODZINY
- "JAK JEST DOBRY, TO PRZYJDZIE"
- "DEJ WIENCY", czyli przedłużanie

nasz wymarzony kandydat / współpracownik / dostawca to konkretne:

- umiejętności interpersonalne,
- umiejętności intrapersonalne,
- umiejętności związane z rolą.

3. jak będziemy je sprawdzać?

zanim zaczniemy, musimy wiedzieć:

zanim zaczniemy, musimy wiedzieć:

1. kto weryfikuje (manager zatrudniający / panelista)?

zanim zaczniemy, musimy wiedzieć:

- 1. kto weryfikuje (manager zatrudniający / panelista)?**
- 2. jakie kompetencje (intrapersonalne / interpersonalne / związane z rolą)?**

zanim zaczniemy, musimy wiedzieć:

- 1. kto weryfikuje (manager zatrudniający / panelista)?**
- 2. jakie kompetencje (intrapersonalne / interpersonalne / związane z rolą)?**
- 3. kiedy / w którym momencie / na jakim etapie?**

zanim zaczniemy, musimy wiedzieć:

- 1. kto weryfikuje (manager zatrudniający / panelista)?**
- 2. jakie kompetencje (intrapersonalne / interpersonalne / związane z rolą)?**
- 3. kiedy / w którym momencie / na jakim etapie?**
- 4. w jaki sposób (online / offline / ile ma czasu)?**

**efektem powinno być ustalenie:
(przykładowe):**

1. osoba 1 sprawdza, doświadczenia związane z rolą, online, 45 min.

2. osoba 2 sprawdza, kompetencje intrapersonalne, online, 1,5h.

3. osoba 3 sprawdza kompetencje interpersonalne, offline, 2h.



drążenie, dopytywanie, szukanie głębiej
to podstawa rekrutowania

4. jak prowadzimy rozmowy weryfikujące?

jak prowadzimy rozmowy? (1)

- świat jest mały, a branża jeszcze mniejsza:
 - kiedy kończymy wcześniej?
 - co robimy, kiedy kandydat(ka) jest “dramatem”
 - celem jest kandydat polecający nas dalej

jak prowadzimy rozmowy? (1)

- świat jest mały, a branża jeszcze mniejsza:
 - czasem kończymy wcześniej
 - ale celem jest kandydat polecający nas dalej
- czym “sprzedajemy” firmę kandydatowi?
 - anegdoty
 - wpływ, znaczenie dla otoczenia
 - zespół
 - wartości

jak prowadzimy rozmowy? (2)

- po każdym spotkaniu/bezpośredniej interakcji – reagujemy na kandydata (tak/nie i dlaczego)

jak prowadzimy rozmowy? (2)

- po każdym spotkaniu/bezpośredniej interakcji – reagujemy na kandydata (tak/nie i dlaczego)
- informujemy o zmianach (spotkań, oczekiwań, sytuacji itd.)

jak prowadzimy rozmowy? (2)

- po każdym spotkaniu/bezpośredniej interakcji – reagujemy na kandydata (tak/nie i dlaczego)
- informujemy o zmianach (spotkań, oczekiwań, sytuacji itd.)
- robimy spotkania ewaluacyjne:
 - następnego dnia po rekrutacji
 - ocena + szersze omówienie

5. jak zadajemy pytania?

jak zadajemy pytania?

- takie same do różnych kandydatów

jak zadajemy pytania?

- takie same do różnych kandydatów
- jednym pytaniem sprawdzamy jedną rzecz

jak zadajemy pytania?

- takie same do różnych kandydatów
- jednym pytaniem sprawdzamy jedną rzecz
- konkretne pytania, ale z podaniem kontekstu

6. jak unikamy błędów poznawczych?

jak unikamy błędów?

- zachowanie stylu online/offline – zawsze takiego samego w całym procesie
- spędzamy zawsze tyle samo czasu z każdym kandydatem i nie pomijamy etapów
- nie pomijamy pytań, bo “ktoś ma doświadczenie”, “bo na pewno to wie”
- trzymamy się ram czasowych (wydłużanie rekrutacji nie podnosi jej skuteczności)

dziękuję i zapraszam do pytań!

 roza@hrhints.io

 [/in/roza-szafranek/](https://www.linkedin.com/in/roza-szafranek/)



źródła wiedzy (i mądrości) dziś:

1. "Culturivy: the Power of Changing Workplace"
2. Harvard Business Review
3. "Amplify" podcast by Lars Schmidt
4. Stanford GSB Voices
5. "Think Again" Adam Grant
6. "The School of Greatness" Lewis Howes
7. "Talent Angle" podcast by Gartner
8. "Rekrutacja i selekcja oparta na dowodach" Piotr Prokopowicz